

## UVOD

U ovom radu ćemo se baviti prestankom radnog odnosa. Zasnivanje radnog odnosa je izuzetno značajno pravno i društveno – ekonomsko pitanje i čini najneposredniju radno - pravnu razradu ustavom proklamovanog prava na rad. Mehanizam zasnivanja radnog odnosa u svim društvima se reguliše zakonom, kolektivnim ugovorom i drugim opštim aktima. Ako je zasnivanje radnog odnosa veoma važno pitanje (političko i pravno) onda je prestanak radnog odnosa isto tako važno pitanje i bar za nijansu osjetljivije zbog svojih posljedica po radnike i njegovu porodicu. Kad govorimo o radnim odnosima prvenstveno govorimo o odnosima između zaposlenika (fizičke osobe) i poslodavca (fizičke ili pravne osobe) nakon zaključivanja ugovora o radu. No, radni odnos također podrazumijeva i odnos organizacije uposlenika i poslodavaca (reguliran kolektivnim ugovorom), države i uposlenika te države i poslodavaca (reguliran javnopravnim ugovorom).

U sadašnjem vremenu ekonomske krize i recesije pitanje prekida radnog odnosa dobija na značaju iz razloga što poslodavci jedan od izlaza iz krize vide i u masovnom otpuštanju radnika, čiji smo svakodnevni svjedoci.

Pored domaćeg zakonodavstva i međunarodno zakonodavstvo se bavi uređenjem prava na rad, kao što je slučaj sa *Opštom deklaracijom o ljudskim pravima*, koja u članu 23 ističe:

*“Svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zaposlenja, pogodne uslove rada i zaštitu u slučaju nezaposlenosti, na zaradu koja će mu osigurati život dostojan ljudskog bića, a ako to nije slučaj onda mu se omogućava socijalna zaštita. Svako ima pravo da se udružuje u sindikate i da stupa u štrajk.”*